



職業發展與創業創新

文：梁焯庭

社團提供了絕佳的平台，讓我跟年輕人討論學習方法、情緒管理、職業發展，從他們身上吸收活力和養份。本人最近更有幸擔任由教育暨青年局、經濟局及青年創業創新培育籌備委員會合辦

的“青年創業創新培育計劃”之導師，接觸一群有志創業的在職和在學青年，他們一個個青春亮麗、才思敏捷、躊躇滿志。

一、每個人都應該有創業心

李開復博士曾在蘋果、微軟、谷歌等公司高居要職，跟隨過數名偉大的創業者，現在成了天使投資人，見過不少創業青年。他的心得是：“最好的”創業者有著很強的成就動機、表達能力、抗壓能力、學習能力，在某些方面相當偏執，非常專注，不怕失敗，連續創業創新，有一個互相信任的團隊，其中很多素質是天生的，那是很特別的一群人，千裡挑一。

不是每個人都適合創業，但每個人都應該有創業心。年輕人在心中及早播下創業創新的種子，學會以創業者、管理人、主人翁的視角看待學業、事業、財富、社會以及人生，培養敏銳的市場觸覺和持續奉獻的精神，日後在不同的崗位上不斷學習，求變求新，發揮所長。在我看來，那是比開店賺錢更有社會意義的創業創新。

二、持之以恆地努力學習

“成功學”強調機會、運氣、努力和方法，但忽略了資源的差異性、經驗的積累及成功背後的代價。喬布斯、比爾·蓋茨對技術的學習始於少年，到創業的時候，已完成了一萬小時、大約十年的“專注練習”。

在競爭激烈、瞬息萬變的商業世界，以前是“大魚吃小魚”，現在是“快魚吃慢魚”。所謂快，是進攻快，逃生也快，說到底其實是學習快，創新快。個人如何保持在業內的領先地位，有人提出“321 學習理論”：用 30% 的時間，花 20% 的開支，求教於排名前 10% 的老師。因為不管對方講授甚麼課題，好的老師總能引導學生開拓視野，更新觀念，所以我向學員介紹了羅振宇和他的《羅輯思維》。



三、人才永遠是致勝關鍵

有人學問了得、為人正直，但為官未見出色，經商亦每每碰壁，歷史上這樣的例子很多，皆因對形勢把握不準，對人性認識不足。心理學家列出4種氣質、6種職業能力興趣、6個道德層次、16種個性因素，所謂“一樣米養百樣人”，“洞察人心”是企業管理人必須的基本功。

選擇合作夥伴和合作方式是一門高深的學問。利益當前，危機在即，意見不合，兄弟變仇人，公司成戰場。比爾·蓋茨說：現代企業的競爭是科技的競爭，而科技競爭最核心的部分就是人才的競爭。創業者也必須保證自己是個一流的人才。

四、在模仿的基礎上不斷創新

尋找榜樣、主動模仿可實現快速學習。跟過諾貝爾獎獲得者的人，得獎機會比外人高；跟隨具開創精神的老闆，比直接參與創業更好，他日可以少走彎路。商業世界中，模仿和被模仿者存在競爭關係，虛擬化程度越高，行業、地域界限越模糊，同業競爭越激烈，一家通吃的情況越普通，規模較小的後來者必須創新才有出路。同樣是咖啡店，我這家有何不同？不同到連不懂咖啡的人都懂。

有人說創新就是想辦法解決問題，即不是用舊方法解決舊問題，包括用舊方法解決新問題，用新方法解決舊問題和新問題。迪士尼是個充滿創意的地方，當策劃新項目的時候，會把人員分成三組：第一組祇負責構思終極夢想，盡可能天馬行空；第二組祇負責想出實現的方法，盡可能接近目標；第三

組祇負責批判所得結果，盡可能挑出毛病。如果祇有一個人，其實可以在不同時段，分別扮演三個不同角色，循環幾次，直至結果滿意。這樣做的好處是避免當新主意出現的時候，會擔心不能實現或實現後效果不如理想，致使打消念頭，錯過了創新的機會。

五、創業創新或成唯一出路

在未來，澳門青年的工作、學習、生活，包括創業，一定不再局限於澳門，至少穿梭於大中華，甚至覆蓋全世界。網絡技術和人工智能的發展將徹底改變人類的工作方式，競爭不再來自同一地區、同一領域，甚至對手不再是人類。有人大膽地預測，某一天機器人將完成大部份常規工作，人類祇剩下三個工種：講故事的人、電腦程序員、客戶服務人員。那時，公司並不真實存在，人人都是一家網店，創業自僱變成常態，創新能力就是業績。

作為家長，孩子未來幹甚麼、怎樣幹才對，我全無頭緒，祇好鼓勵孩子自己去探索。例如，在青少年時期多作嘗試，一邊打好功課基礎，一邊了解特長興趣；在青年時期，學科一旦選定，就要心無旁騖、義無反顧地苦練十年，在行內建立一定的專業地位，強調專注。在該領域學有所成、得心應手之後，再通過橫向學習，試著把掌握的知識、技能、經驗轉移和應用在最新的、相關的其他領域。三個階段就如熱帶雨林一棵大樹，根基穩固，樹幹高聳，枝葉茂盛，長成健康的模樣。

（作者：澳門中華學生聯合總會升學輔導服務中心主任，電信公司管理人員）。